

**DESIGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO ENTRE MUJERES  
AFROCOLOMBIANAS Y NO AFROCOLOMBIANAS EN COLOMBIA EN EL III  
TRIMESTRE DEL 2007**

**Alejandra Duque Castillo**

**Código: 0524577**

**Tutor: Prof. Carlos Augusto Viáfara**

**Universidad del Valle**

**Facultad de Ciencias Sociales y Económicas**

**Departamento de Economía**

**Santiago de Cali, abril 2018**

## TABLA DE CONTENIDO

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>2.MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>6</b>
2.1 Teorías de la discriminación.....	8
2.1.1 Modelos de preferencia por discriminar de Becker.....	9
2.1.2 Modelos de discriminación estadística.....	10
<b>3. ANTECEDENTES.....</b>	<b>11</b>
<b>4. METODOLOGIA.....</b>	<b>20</b>
4.1 Modelo de Participación .....	20
4.2 Sesgo de selección.....	24
4.3 Modelo de empleo – Descomposición no lineal.....	26
4.4 Datos y Variables.....	28
4.4.1 Datos utilizados.....	28
4.4.2 Variables.....	29
4.5 Caracterización de la población.....	31
<b>5. RESULTADOS E INTERPRETACION .....</b>	<b>38</b>
5.1 Modelo de empleo – Descomposición no lineal.....	38
<b>6. CONCLUSIONES.....</b>	<b>45</b>

**DESIGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO ENTRE  
MUJERES AFROCOLOMBIANAS Y NO AFROCOLOMBIANAS EN COLOMBIA EN  
EL III TRIMESTRE DEL 2007**

**Alejandra Duque Castillo.**

**RESUMEN**

Este trabajo estudia la desigualdad en el acceso al empleo entre mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas en Colombia. Para ello se utiliza la ECH del III trimestre del 2007, se estima un modelo Probit para encontrar los determinantes de estas desigualdades y después se realiza la descomposición no lineal propuesta por Fairlie (2006). Los resultados muestran que las diferencias en las tasas de empleo o en la probabilidad de estar empleada o no entre las mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas son no significativas lo que se podrá explicar a su vez, porque las mayores posibilidades las tienen las mujeres no afrocolombianas, debido a que las mujeres afrocolombianas se ubican en empleos de menor calificación que hace que no existan desigualdades en las tasas de empleabilidad. De hecho, las mujeres no afrocolombianas recibieron rendimientos a la educación no significativos en la tasa de empleo.

**Palabras claves:** Discriminación en el mercado laboral, condición étnico-racial, género, descomposición no lineal.

## 1. INTRODUCCION

La discriminación refiere al trato diferencial que limita las oportunidades de desarrollo de determinados grupos vulnerados. En particular, la discriminación es una situación en la cual una persona que ofrece servicios laborales y que presenta igual productividad que otro grupo de personas, es tratada de forma desigual por características individuales observables como raza, etnia o género (Altonji & Blank, 1999). Entre las definiciones que podríamos tomar para referirnos a la discriminación laboral, la más idónea por entender es la que procede de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) *“El término discriminación comprende: cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.”* (OIT, 2012, pág. 8).

El estudio de la discriminación en los últimos años desde la economía ha tomado importancia en el país, donde se ha venido realizando estudios sobre el tema de la discriminación en el mercado laboral en el que el eje en que mayormente se han centrado es en las brechas salariales por género (Tenjo 1991; Tenjo 1993; Rivero y Meza 1997; Baquero 2001; Tenjo, Ribero y Bernat 2005; Abadía 2005; Díaz y Forero 2006, entre otros). Otras han sido dedicadas a estudiar las diferencias por raza en el mercado laboral (Portilla 2003; Díaz y Forero 2006; Forero 2007; Bustamante y Arroyo 2008; Viáfara, Urrea y Correa 2009; Rodríguez Garavito, C., Cárdenas C, J. C., M, O., & Villamizar, S. 2013; Pérez Marulanda, L., & Mora Rodríguez, J. J. 2014; entre otros). Sin embargo, son muy limitados los estudios que se han realizado acerca de la intersección que la condición étnica-racial tiene en el mercado laboral, entre ellos tenemos (Viáfara y Urrea 2006; González 2009; Correa, J., Viáfara, C., & Zuluaga, V. 2010; Correa Fonnegra, J. B. 2012; Rodríguez 2013).

Debido a que las investigaciones existentes sobre discriminación se encargan de estudiar el problema de desigualdad por separado (género y raza) no se logra evidenciar de manera integral a los factores que se enfrentan las mujeres, especialmente las mujeres afrocolombianas las cuales conjugan los dos ejes de desigualdad (condición étnico-racial) en el mercado laboral frente a las mujeres no afrocolombianas. En Estados Unidos se han realizado una serie de estudios por parte de economistas feministas quienes argumentan que cada aspecto del sistema económico en el que estamos envueltos es afectado por el componente de género, por el de raza y por la intersección de estos dos ejes de desigualdad (Browne y Misra, 2003). Así un análisis interseccional, que tenga en cuenta estos ejes de desigualdad permite tener una visión más acertada en el momento de investigar situaciones de desigualdad<sup>1</sup>. Más allá de la importancia de estas investigaciones, no existe una que trate de indagar los efectos de la condición étnico-racial en la probabilidad que una mujer se encuentre empleada; Es por esta razón el interés de este estudio, donde haciendo uso de los datos del III trimestre de la Gran Encuesta Continua de Hogares del 2007 tiene como objetivos principales: 1. ¿Existen desigualdades en la probabilidad de acceder al empleo en Colombia entre mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas? De ser así 2. ¿Qué tanto de estas desigualdades se pueden explicar por el capital humano y que tanto al componente de discriminación?

Por lo tanto, como hipótesis central se indica que la condición étnico-racial sí juega en papel importante en la probabilidad en el acceso al empleo en las mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas, es decir que sí existen dichas desigualdades éstas pueden ser explicadas no sólo por las diferencias en las dotaciones (*efecto dotación*) o sino también a la condición étnico-racial que presentan las mujeres.

En la organización de este documento encontraremos la siguiente secuencia: la próxima sección corresponde al marco teórico, en este se da una breve explicación de las teorías que tiene la Economía para explicar la discriminación y que han servido para el desarrollo de ese proyecto. En la tercera sección se hace una revisión de algunos de los trabajos que se han hecho en Economía respecto al fenómeno de la discriminación de raza y género. Posteriormente se exponen las metodologías usadas para obtener los resultados del planteamiento inicialmente realizado que es saber “Si existen desigualdades entre mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas en el acceso al empleo”. Para la quinta sección, se expone las características de las poblaciones estudiadas con los datos obtenidos para Colombia. Luego se presenta la inferencia econométrica dando los resultados obtenidos. Y finalmente se exponen las principales conclusiones de este estudio.

## **2. MARCO TEORICO**

Para Altonji y Blank (1999), La discriminación en el mercado laboral es una situación en la que personas quienes proveen de servicios en el mercado laboral, que son igualmente productivas en un sentido físico o material son tratadas en forma desigual dada una característica observable como la raza, la etnia o el género. Donde esta desigualdad puede ser evidenciada en la contratación, segregación laboral, salarios y condiciones de trabajo. En el mercado laboral encontramos 2 tipos de discriminación: Pre-mercado y Post-mercado. La discriminación pre-mercado ocurre antes que el individuo busque empleo y la discriminación post-mercado cuando el individuo ya se encuentra empleado (Mc Connell y Bre, 1997).

- **Discriminación Pre-mercado:** Ocurre antes que la persona participe en el mercado laboral por lo cual se enmarca en todos los procesos que determinarán la situación laboral del sujeto, es decir, se presenta cuando el grupo minoritario tiene menor acceso a oportunidades de generación y formación de capital humano (*Discriminación en la adquisición de capital humano*).

Altonji y Blank (1999) distinguen ciertos elementos claves en la determinación de las diferencias en las dotaciones (como la educación) entre los que encontramos las diferencias en preferencias de acuerdo con el tipo de trabajo que está dispuesto a realizar o al sector u ocupación en la que se quiera emplear, incluso afecta la elección sobre los niveles de educación. Por lo que, la discusión se basa en que esas mismas preferencias se basan en factores familiares, sociales, culturales a su vez afectados por la presencia de discriminación racial y/o género en el presente y de generaciones pasadas.

- **Discriminación Post-mercado:** Se produce cuando el individuo ya es miembro del mercado laboral dado que, a pesar de tener niveles de formación, habilidades, instrucción y experiencias semejantes a otros, éste recibe un trato inferior con respecto al acceso a ciertas ocupaciones y condiciones laborales. De este tipo de discriminación se presentan 3 formas: “Discriminación salarial, discriminación en el empleo y discriminación ocupacional”; en la Discriminación ocupacional se centrará este estudio, que se presenta cuando las personas del grupo discriminado de alguna manera son excluidas de ciertas actividades económicas, aun cuando están en la misma capacidad de realizarlas, ubicándolas en otras ocupaciones para las que se pueden considerar sobre calificadas.

Por lo tanto, el enfoque de este estudio corresponde a la “Discriminación Post-mercado” debido a que ésta, como se mencionó anteriormente se origina cuando individuos (en este caso mujeres) con similares características reciben un trato inferior respecto a salarios, ocupaciones y condiciones.

## **2.1 TEORIAS DE LA DISCRIMINACIÓN**

Hasta el momento son muy pocas las investigaciones que se han realizado acerca de las barreras que se presentan en el acceso al empleo para las mujeres, pero existen varias teorías relacionadas con la discriminación post – mercado las cuales la gran mayoría se han encargado de estudiar los efectos en el mercado laboral, en la economía se presentan dos modelos para la explicación de la presencia de discriminación: Modelo del gusto por la discriminación (Becker 1971) y la Discriminación estadística de (Arrow 1973 – Phelps 1972), ambos modelos se destacan porque estudian la discriminación solo desde el lado de la demanda del mercado laboral controlado por las diferencias en las productividades, con lo cual se “neutraliza” el lado de la oferta (Cain, 1984).

### **2.1.1 Modelo de preferencias por discriminar de Becker**

La *discriminación por las preferencias* basadas en las preferencias desarrolladas por Becker (1971), tiene como hipótesis central el descontento que presenta para el grupo mayoritario el tener relación alguna con el otro grupo (minoritario), el cual se debe a tres causas: La primera se presenta en las diferencias físicas y sociales entre los grupos que ocasionan la ignorancia en que se basa el prejuicio, en segundo lugar el incremento del número de individuos pertenecientes al grupo minoritario discriminado en relación con el total de la población , lo cual puede determinar la



intensidad del prejuicio en su contra y por último, se debe al grado de sustitución que tengan los individuos de cada raza ya que a partir de ellos puede surgir la posibilidad de ser objeto o no de discriminación.

Becker (1971), formaliza la definición de preferencias raciales describiéndolas como una aversión al cruce interracial, y se considera un modelo general<sup>1</sup> de discriminación debido a que dichas preferencias se pueden manifestar a través de consumidores, trabajadores y empleadores.

### **Discriminación por parte del empleador**

Se presenta cuando el empleador es quien ejerce la discriminación, donde se asume que los empleadores maximizan su función de utilidad dependiendo de sus beneficios y de la mano de obra contratada; el modelo asume que la mano de obra de la población afrocolombiana y no afrocolombiana son sustitutos perfectos. En el corto plazo, asumiendo distintos grados de aversión hacia el grupo discriminado y conjeturando que existe algún empleador al que le resulta indiferente el tipo de mano de obra que contrate, el modelo predice que, dado el abaratamiento de la mano de obra afrocolombiana, los beneficios de la firma menos discriminadora serán más altos que los de las discriminadoras lo que conlleva a que estas últimas deban salir del mercado a causa de su ineficiencia productiva.

### **Discriminación por parte de los trabajadores**

Los trabajadores idóneos también pueden ejercer la discriminación hacia las minorías, esta clase

---

<sup>1</sup> Modelo completo se puede ver en Guryan (2007).

de discriminación se presenta cuando a empleados del grupo mayoritario no les gusta compartir espacios de trabajo con compañeros de otra condición étnico – racial, la consecuencia principal de esta situación es la segregación de las fuerzas de trabajo, que a su vez afecta los ingresos laborales de cada fuerza, para Becker existe un costo unitario de discriminar definido como la diferencia entre el salario recibido por laboral en una fuerza laboral mixta y el recibido por laborar en una fuerza no integrada; por lo tanto, la decisión del trabajador no solo dependerá de sus ingresos sino también si el costo es suficiente para disuadirlo de discriminar a sus potenciales compañeros.

### **Discriminación por parte del consumidor**

La discriminación ejercida por los consumidores es más limitada debido a su poca capacidad de condicionar la producción de los bienes elaborados por individuos hacia los cuales se siente aversión, solamente en el caso en que la condición étnico – racial de los productores es conocida por el consumidor este asumirá que el precio a pagar por el bien producido por el grupo minoritario va a tener un coeficiente de discriminación. Para un consumidor discriminador, el adquirir bienes producidos por individuos del otro grupo le genera menos utilidad que si les compra a personas de su mismo grupo.

#### **2.1.2 Modelo de Discriminación Estadística**

La teoría de la *discriminación estadística* es otro enfoque de las teorías de discriminación en el mercado laboral presentado en los trabajos de Phelps (1972) y Arrow (1973), bajo esta percepción se exalta la importancia de la teoría de la elección racional, en el comportamiento de los individuos en el mercado laboral en lo relacionado con las preferencias, las creencias, la tecnología y las instituciones (Arrow, 1998). Esta teoría argumenta que la discriminación se origina en la limitación

de los empleadores de conocer o determinar los niveles de productividad de los trabajadores a menos que incurran en costos adicionales; esta situación conduce a basarse en creencias, prejuicios y ciertos indicadores “observable” de carácter subjetivo y superficial promoviendo así la discriminación.

Por lo tanto, la dificultad de analizar la cantidad de capital humano que cada individuo ha invertido y del alto costo de recolectar información acerca de su verdadero nivel de calificación, los empleadores, de acuerdo a sus creencias preconcebidas a cerca del grupo minoritario, le asignan una probabilidad a que un candidato sea calificado o no usando fuentes más económicas de información como las características descriptivas de los individuos (raza – genero), que hacen predicciones de la calificación del individuo (David, 2003).

Esta teoría plantea que el mercado laboral debe tener la habilidad para observar una medida de la productividad marginal de los individuos (Arrow, 1998), es aquí donde se encuentra la principal limitación de los modelos de discriminación estadística, ya que la única fuente de discriminación en este caso son los empleadores, y no permite la realización de un análisis completo debido a la falta de decisiones de otros participantes en la discriminación del mercado laboral.

Como conclusión entre las dos teorías expuestas (modelo del gusto por la discriminación y modelo de discriminación estadística) se evidencia en que en la discriminación estadística se da como resultado de la falta de información que se tiene de los individuos y la discriminación por gusto se presenta por el comportamiento que adoptan los individuos. Por lo tanto, no hay teorías que

planteen las desigualdades en los resultados en el mercado laboral entre mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas.

### **3. ANTECEDENTES**

A nivel nacional se han venido realizando estudios sobre el tema de la discriminación en el mercado laboral en el que el eje en que mayormente se han centrado es en las brechas salariales por género (Tenjo 1991; Tenjo 1993; Rivero y Meza 1997; Baquero 2001; Tenjo, Ribero y Bernat 2005; Abadía 2005; Díaz y Forero 2006, entre otros). Otras han sido dedicadas a estudiar las diferencias por raza en el mercado laboral (Portilla 2003; Díaz y Forero 2006; Forero 2007; Bustamante y Arroyo 2008; Viáfara, Urrea y Correa 2009; Pérez Marulanda, L., & Mora Rodríguez, J. J. 2014; entre otros). Sin embargo, son muy limitados los estudios que se han realizado acerca de la intersección que la condición étnica-racial tiene en el mercado laboral, entre ellos tenemos (Viáfara y Urrea 2006; González 2009; Correa, J., Viáfara, C., & Zuluaga, V. 2010; Correa Fonnegra, J. B. 2012; Rodríguez 2013). Por lo tanto, a continuación, se presentan algunos estudios realizados acerca de género, raza y la intersección de la condición étnico-racial.

En primer lugar, consideramos a Portilla (2003), el hace una aproximación para Cali de la discriminación racial en el mercado laboral, donde se interesa por describir el empleo como formal e informal, en el estudio hecho por este autor los grupos estudiados fueron en primera instancia los afrocolombianos y no afrocolombianos sin desigualdad de género, pero más adelante se hizo el estudio para cada género dependiendo del grupo racial. Al final este autor contrastó que los individuos de la población afrocolombiana cuentan con menor nivel de capital humano de lo cual

puede depender su ubicación en el mercado laboral; debido probablemente a dificultades de los individuos afrodescendientes para acceder a las instancias de adquisición de capital humano que les permitieran sobrepasar las barreras de entrada a estos trabajos que, en general, exigen mayores calificaciones que los informales.

Urrea, Viáfara, Ramírez y Botero (2003), en su artículo “Las Desigualdades Raciales en Colombia: Un análisis Sociodemográfico y de Condiciones de Vida, Pobreza e Ingresos para la ciudad de Cali y el Departamento del Valle del Cauca”; en este trabajo se compara la población la población afrocolombiana con la población no afrocolombiana. Se puede ver que determinantes socioeconómicos también determinan los diferenciales de condiciones de vida para las comunidades discriminadas como lo son en este caso los afrocolombianos, donde esos factores pueden ser la educación y la salud, entre otros; por otro lado se puede observar que no es tan solo para la área metropolitana Cali-yumbo sino para las demás donde el porcentaje de la población analfabeta es mayor para los afrocolombianos que para los no afrocolombianos, aunque se sigue viendo que hay mayor desigualdad para Cali; por lo que se ve un mayor porcentaje de inasistencia escolar para esta población, lo cual esto hace derivar un menor capital escolar para los afrocolombianos. Por lo que estos autores concluyen es que las mujeres tienen una doble discriminación o una discriminación acumulativa debida a su color de piel y a su género.

Flórez (2006), en su investigación “Discriminación racial: una mirada desde el mercado laboral en Colombia”; realizó la estimación del componente de discriminación existente en las diferencias salariales en Colombia entre la población afrocolombiana y no afrocolombiana. La técnica utilizada fue la metodología Blinder y Oaxaca (1973) y la corrección del sesgo de selección a

través de Heckman. Los resultados indican que las diferencias salariales que son explicadas por la inversión en capital humano favorecen a la población no afrocolombiana sobre la afrocolombiana y se confirma la evidencia de discriminación racial en contra de la población afrocolombiana.

Díaz y Forero (2006), estos autores lo que hacen es un estudio para evaluar la existencia o no de discriminación en el mercado laboral entre blancos y negros en las 13 áreas metropolitanas, Cartagena y Barranquilla. Para ello utilizaron el modelo de máxima verosimilitud multinomial logístico. Las estimaciones demuestran que, en las 13 ciudades la probabilidad de obtener ingreso en relación con mayores niveles de educación y experiencia. La raza es un factor que determina las diferencias salariales existentes en contra de la población negra con lo que se demuestra la existencia de discriminación racial en el mercado laboral.

Por su parte, en la investigación de Viáfara (2006), su principal objetivo es valorar la importancia de los orígenes sociales y el logro individual en el proceso de estratificación social entre grupos raciales en la ciudad de Cali, para ellos se utiliza la muestra biográfica de la encuesta Cidse – Ird realizada en Cali en 1998. La metodología utilizada en este estudio es el modelo de Blau y Duncan (1967) y en el desarrollo del esquema de análisis se utilizaron estadísticas descriptivas y modelos estadísticos multivariados; donde los resultados que se obtiene es que los individuos afrocolombianos en el proceso de movilidad social en Cali no solo se ocasionan por tener padres más pobres y menos educados, sino también por la presencia de desventajas acumuladas a lo largo de su vida.

Viáfara y Urrea (2006), realizaron un estudio sobre la importancia de los orígenes sociales y el logro individual en el proceso de estratificación social entre grupos en las ciudades de Cali, Cartagena y Bogotá. En esta investigación utilizaron modelos logísticos ordenados. Donde se encontraron que la raza presenta un efecto importante, por lo que ser afrocolombiano disminuye la probabilidad de acceder a un mayor nivel educativo, pero esto es principalmente en Cartagena. Por otra parte, en este estudio se muestra que variables tales como: educación de los padres, cohorte de nacimiento son significativos en la determinación del logro educativo, por su parte el género no es relevante por sí solo. En su estudio obtienen que los individuos afrocolombianos en el proceso de estratificación social de las tres ciudades no solo se producen por tener padres con menor educación (y por lo mismo más pobres), sino también por la presencia de desventajas acumulativas que podrían ser presentadas como factores de discriminación por raza y género, controlando diferentes cohortes de nacimiento.

Arroyo y Bustamante (2008), en esta investigación la hipótesis central es: la raza incide en la calidad del empleo, donde se utilizó un modelo de logit ordenado generalizado que arrojó que el ser un trabajador de raza negra en Cali aumenta las probabilidades de encontrarse un empleo de mala calidad en 12.2% para el segundo trimestre de 2004. Por lo que realizar este análisis cobra vital importancia para una ciudad como Cali y su área metropolitana, puesto que se caracteriza por el tener el mayor número de población negra en Colombia, ascendiendo está a 542.000 personas, que representan el 26% de los habitantes de la ciudad según el censo 2005.

Tenjo (2009), hace una investigación titulada “Dos ensayos sobre discriminación: Discriminación salarial y discriminación en acceso al empleo por origen étnico y por género”; en su primer ensayo:

¿Existe discriminación salarial por género y etnia en Colombia?, donde su objetivo era investigar la posibilidad de que las diferencias salariales entre trabajadores de sexo masculino y femenino y entre afrocolombianos y no afrocolombianos se pueden deber a prácticas discriminatorias en el mercado laboral. Por lo que el documento estima que más de la mitad de las diferencias salariales promedio entre afrocolombianos y no afrocolombianos (mestizos y/o blancos) se explican por el hecho de que dentro de la misma ocupación y nivel de calificación los afrocolombianos ganan menos que el resto de los trabajadores. En su segundo ensayo: Diferencias en el empleo entre hombre y mujeres y entre mestizos/blancos y afrodescendientes. En este documento lo que investiga son las diferencias en empleo (o desempleo) que existen entre hombres y mujeres y entre afrodescendientes y no-afrodescendientes, a partir de la información de la encuesta de Calidad de Vida de 2003. El documento encuentra que hay diferencias importantes en la probabilidad promedio de empleo entre hombres y mujeres (aproximadamente 6,2 puntos porcentuales) pero no tanto entre afrodescendientes y no afrodescendientes (1,7 puntos porcentuales). En el caso de las mujeres, más o menos el 60% de la diferencia se da desde al comportamiento de oferentes y empleadores en el mercado laboral (dentro de lo cual podría haber el elemento de discriminación), el resto se explica por las diferencias en las características entre hombres y mujeres.

En la investigación de González-Rivas, N. (2009). Discriminación salarial: un análisis entre mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas en el área metropolitana de Cali., estudia las diferencias salariales entre mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas en Cali con el fin de indagar si tal brecha existe y de hacerlo, que tanto de ella se debe a diferencias en el capital humano y que tanto se debe al componente no explicado. La autora utiliza los datos de la Encuesta Continua de Hogares del II trimestre del 2004 y con un modelo del tipo minceriano, descompone las



diferencias salariales según Blinder-Oaxaca. El resultado muestra que el 43.2% de la brecha se debe al efecto de las dotaciones lo cual es consistente con la menor escolaridad y menos años de experiencia de las afrocolombianas; 47.9% se debe a una posible discriminación; y 8.9% a la interacción entre el efecto de las dotaciones y el de los coeficientes.

En consecuencia; Viáfara, Estacio y González (2010), en su estudio titulado “Condición étnico-racial y movilidad social en Bogotá, Cali y el agregado de las trece áreas metropolitanas en Colombia: un análisis descriptivo y econométrico”. Este artículo se interesa en el análisis de la movilidad educativa intergeneracional para las clases medias negras en las ciudades de Bogotá, Cali y el agregado de las trece áreas metropolitanas. Para la estimación de la movilidad intergeneracional educativa, se recurre al método de tablas de movilidad, modelos de Maskov de primer orden y matrices de transición de probabilidad. Los resultados muestran que las clases medias afrocolombianas enfrentan una mayor inmovilidad, frente a las clases medias no afrocolombianas. Esto sugiere la presencia de discriminación étnico-racial, en general, pero con efectos más fuertes en Bogotá.

Correa, J., Viáfara, C., & Zuluaga, V. (2010). Desigualdad étnico-racial en la distribución del ingreso en Colombia: Un análisis a partir de una regresión cuantílica. *Sociedad y Economía* (19), 153-178; este trabajo analiza las brechas salariales en diferentes puntos de la distribución condicional del ingreso según la condición étnica-racial; para ello se utiliza los datos de la Encuesta Nacional de Hogares de Diciembre del 2000 (ENH-110), la metodología involucra la estimación de regresiones mincerianas, la corrección del sesgo de endogeneidad presente en este tipo de ecuaciones y se utiliza la metodología de descomposición de Melly (2005), los resultados en este

estudio muestran el efecto de la parte “no explicada” en las brechas salariales entre afrocolombianos y no afrocolombianos, donde puede ser el resultado de la discriminación.

Correa Fonnegra, J. B. (2012). ¿Existe discriminación étnica racial en Cali? Un análisis a partir de regresión cuantílica. Documento de trabajo No 144, Universidad del Valle, Facultad de Ciencias Sociales y Económicas CIDSE, estudia el problema de la discriminación laboral para el grupo de los afrodescendientes en el área metropolitana de Cali, la metodología que se utiliza es la de Melly la cual permite identificar los segmentos de población en los cuales los diferenciales son significativos, en los resultados de este estudio se evidencia la existencia de diferenciales salariales tanto por condición étnica-racial como de género, pero entre los grupos étnico-raciales se identifican comportamientos discriminatorios en el 50% superior de la distribución en contra de los afrodescendientes. Los datos que se utilizaron en este estudio corresponden a la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del segundo trimestre del año 2007.

Rodríguez, (2013). Discriminación salarial por raza entre mujeres: Una mirada para Cartagena y Cali, en este trabajo se estudian las diferencias salariales existentes entre las mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas en las ciudades de Cartagena y Cali, para el II trimestre del 2007, se basa en la necesidad de estudiar la intersección de dos ejes de discriminación como son el género y raza, donde utiliza la metodología Blinder-Oaxaca para estudiar las brechas existentes en salarios. Los resultados revelan, aunque las brechas en mayor medida se deben a diferencias en las dotaciones, en efecto existen tratos discriminatorios hacia las mujeres afrocolombianas; la descomposición Blinder-Oaxaca mostró que buena parte de las brechas se deben a una interacción entre las bajas dotaciones de las mujeres afrocolombianas y coeficientes discriminadores, al final

se puede evidenciar que la ciudad de Cartagena es la ciudad con mas tendencias discriminatorias en el mercado laboral.

Pérez Marulanda, L., & Mora Rodríguez, J. J. (2014), en su artículo “La calidad del empleo en la población afrodescendiente colombiana: una aproximación desde la ubicación geográfica de las comunas. Revista de Economía del Rosario, 17(2), 315-347” construyen un indicador compuesto sobre la calidad del empleo, utilizan el método de componentes principales para la población afrocolombiana radicada en Cali, a partir de una encuesta representativa por comunas realizada por el Ministerio de Trabajo de Colombia, donde los resultados obtenidos en este articulo muestran que los afrocolombianos que viven en la zona Oriente, compuesta por las comunas 7, 13, 14, 15 y 21 tienen una mayor probabilidad de tener empleos de baja calidad, por lo que existen localizaciones espaciales en torno a la calidad de empleo; la educación universitaria aumenta la probabilidad de encontrar un empleo de alta calidad.

En conclusión, todos estos investigadores a través de sus trabajos han contribuido en el análisis de las causas al problema de la discriminación y desigualdades en el mercado laboral, donde todos son consistentes entre sí, viéndolo desde el punto de vista en que la discriminación por género es positiva debido a las diferenciales existentes entre la población afrocolombiana y no afrocolombiana que no son explicados por las diferencias en capital humano, ya que para los afrocolombianos éste ha incrementado considerablemente. Por lo tanto, servirán para este estudio ya que se verá, como la condición étnica-racial afecta el acceso a emplearse en el mercado laboral teniendo en cuenta que la intersección de estos dos ejes de desigualdad como lo son el género y la raza, en este caso para las mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas determinan la

probabilidad de estar empleada o no, otros factores a tener en cuenta son las características, preferencias y necesidades de cada grupo a estudiar.

#### **4. METODOLOGIA**

A continuación, se presentan los procedimientos a seguir; en primera instancia se realiza el cálculo de la razón inversa de Mills la cual corrige el sesgo de selección, para esto se tiene en cuenta que para ser corregida se debe estimar un modelo de participación; de allí se estima el modelo de empleo – Descomposición no lineal de Fairlie (1999, 2006) el cual revisará la probabilidad de estar ocupada o no, por último se presenta la caracterización de la población indicando las variables y datos utilizados.

##### **4.1 MODELO DE PARTICIPACIÓN**

En primera instancia se estima un modelo Probit, el cual especifica la probabilidad condicional. Los modelos Probit se emplean en el caso de que la variable dependiente sea binaria, como lo es en este caso, donde se quiere evaluar los factores que influyen en la probabilidad de que las mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas participen o no participen en el mercado laboral. Por tal motivo se emplea los modelos de respuesta binaria.

$$y_i = X_i \beta + u_{1i} \quad (1)$$

Donde  $y$  es una variable aleatoria que puede tomar solo dos valores, 0 y 1, asociado a la ocurrencia de un evento (en este caso 1 participan y 0 no participan).

$$y \begin{cases} 1 \text{ participa} \\ 0 \text{ no participa} \end{cases}$$

Después de determinada edad y de considerar factores como el nivel educativo, el estado civil, la condición étnico - racial, entre otros, cada individuo se enfrenta a la disyuntiva de participar o no, en el mercado laboral.

Por lo que la participación laboral se realiza mediante la estimación del modelo Probit de la siguiente manera:

$$P(y = 1/x) = G(\beta_o + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_k x_k) = G(\beta_o + \beta X) \quad (2)$$

$P(y = 1/x)$ : Es la probabilidad de participar en el mercado laboral.

**X**: Es el conjunto completo de las variables explicativas, vector del cual depende la probabilidad del evento, es decir las características relacionadas con el capital humano.

**G**: Es una función que asume valores que se hallan estrictamente entre 0 y 1 para todos los números reales; estos aseguran que las probabilidades de respuesta del estimador se hallen estrictamente entre 0 y 1.

---

<sup>2</sup> Ecuaciones (1) y (2), véase Maddala, (1997) y Wooldridge, (2003)

En el modelo Probit G, es la función de distribución acumulada (FDA) de la normal estándar.

$$F(Z_i) = \int_{-\infty}^{Z_i/\sigma} \frac{1}{2\pi} \exp\left[-\frac{t^2}{2}\right] dt \quad (3)$$

Dado que el modelo Probit es de variable dependiente limitada, la estimación de los parámetros se desarrolla por el método de máxima verosimilitud.

En consecuencia, la participación en el mercado laboral está relacionada directamente con el salario de reserva percibido. Este salario está determinado por las características personales y el stock de capital humano, donde el salario de mercado depende únicamente de la inversión en capital humano. La otra cara de esta condición se entiende cuando no está dispuesta a participar si considera que el salario que recibiría en el mercado es inferior al salario de reserva. Por tanto, se deduce que habrá participación en el mercado laboral si y sólo si se estima que el salario de mercado es mayor que el de reserva:

$$W_m > W_r \quad (4)$$

Por lo que la diferencia que existe entre el salario de mercado y de reserva, representan la probabilidad de participar o no en el mercado laboral; que donde el valor (E) del salario del mercado no depende solo de las características relacionadas con el capital humano sino también con las características individuales.

Después de la estimación del modelo Probit para el modelo de empleo en la probabilidad de participar o no en el mercado laboral para las mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas. Según el planteamiento de Heckman (1979), por esta vía se logra corregir el sesgo de selección que se presenta en el modelo de empleo, por tanto, se obtienen estimadores insesgados, es decir que se logra hacer una buena estimación para la ecuación de empleo entre mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas.

Posteriormente, se continua con la estimación de la ecuación de empleo tanto para mujeres afrocolombianas como no afrocolombianas, agregando la variable que se obtuvo en el modelo Probit ( $\lambda$  o la razón inversa de Mills) y se realiza la descomposición no lineal propuesta por Fairlie para estimar el grado de discriminación o desigualdad que existe al estar ocupadas o no las mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas. Se espera que la edad, como proxy de la experiencia laboral, presente un efecto positivo sobre el estar ocupado o no, y la edad al cuadrado presente un efecto negativo, debido a los rendimientos decrecientes que presenta la experiencia a medida que se incrementan los años de vida.

## MODELOS EMPIRICOS

Por lo que primero, se realiza el modelo de participación laboral para mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas, representado con la siguiente ecuación:

$$\begin{aligned}
 Sele = & \alpha_0 + \alpha_1 afro + \alpha_2 anoacum + \alpha_3 edad + \alpha_4 edad2 + \alpha_5 ing\_tot\_hog + \alpha_6 estadocivil + \alpha_7 paren \\
 & + \mu \quad (5)
 \end{aligned}$$

Es por esto, que se espera que después de estimar el modelo de participación, las variables relacionadas con el capital humano tengan un efecto positivo en la decisión de participar o no en el mercado laboral, tales variables son: edad, años acumulados de escolaridad. También se espera que las variables que explican las características individuales de la población a estudiar tengan un efecto ambiguo sobre la decisión de participar, entre estas variables encontramos la posición en el hogar, el estado civil; ya que, por efectos discriminatorios en contra de la mujer, estas características afectan la participación de la mujer en el mercado laboral.

Por último, se realiza la determinación del empleo para mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas:

$$v_{empleo} = \beta_0 + \beta_1 afro + \beta_2 anoacum + \beta_3 edad + \beta_4 edad2 + \beta_5 sing\_tot\_hog + \beta_6 estadocivil + \beta_7 paren + \beta_8 \lambda + \varepsilon \quad (6)$$

## 4.2. SESGO DE SELECCIÓN

El problema de sesgo de selección puede surgir cuando una regla que no sea el muestreo aleatorio simple se emplea para obtener la población subyacente que es objeto de estudio, el sesgo de selección puede surgir de las decisiones que se toman al hacer encuestas de muestreo o de las decisiones económicas de autoselección, donde como consecuencia, se observa únicamente subconjuntos de una población de respuestas potenciales (Heckman, 1976). Como ya se ha mencionado anteriormente la población hipotética en el caso de este trabajo se refiere tanto a las



mujeres afrocolombianas como a las mujeres no afrocolombianas y si estas se encuentran ocupadas o no lo están.

Para corregir tal situación, se construye un modelo de participación laboral para mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas en donde se estima la probabilidad de participación a las mujeres desocupadas e inactivas (González, 2009). Esta estimación es denominada lambda o el inverso de la razón de Mills, que se convierte en la variable relevante que ha sido excluida de la ecuación de empleo.

$$\lambda_i = \frac{\Phi(-\gamma_i \tilde{\alpha})}{(1 - \Phi(-\gamma_i \tilde{\alpha}))} \quad (7)$$

$\lambda$ = Es la razón inversa de Mills o lambda.

$\Phi$ = función de distribución normal.

$\hat{\alpha}$ = Es el vector de coeficientes estimados de la ecuación de participación.

Siguiendo el planteamiento de Heckman (1979), la obtención de la variable lambda ( $\lambda$ ), permite corregir el sesgo de selección y posteriormente se incorpora dicha variable en la estimación en el modelo de empleo para mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas. Después de realizar dicha estimación se pretende que los coeficientes estimados, ya no presentarán el problema de selección y por tanto serán buenos estimadores.

### 4.3 MODELO DE EMPLEO – DESCOMPOSICION NO LINEAL (FAIRLIE)

La técnica de Descomposición de Oaxaca-Blinder es especialmente utilizada para identificar y cuantificar las contribuciones por separado de las diferencias de los grupos en las características medibles, tales como educación, experiencia, estado civil, y los resultados entre las diferencias raciales y de género; el problema surge cuando el resultado es binario, como el Modelo de Empleo.

En este tipo de estimaciones no se puede utilizar directamente en la descomposición Blinder – Oaxaca estándar<sup>3</sup>. Por lo tanto, en este estudio se utiliza la técnica de Descomposición no Lineal sugerida por Fairlie (1999, 2006).

La descomposición no lineal para un modelo Probit puede expresar de la siguiente manera:

$$\bar{Y}^A - \bar{Y}^B = \left[ \sum_{i=1}^{N^A} \frac{F(X_i^A \hat{\beta}^A)}{N^A} - \sum_{i=1}^{N^B} \frac{F(X_i^B \hat{\beta}^A)}{N^B} \right] + \left[ \sum_{i=1}^{N^B} \frac{F(X_i^B \hat{\beta}^A)}{N^B} - \sum_{i=1}^{N^B} \frac{F(X_i^B \hat{\beta}^B)}{N^B} \right] \quad (8)$$

Donde los  $N^A$  y  $N^B$  son los tamaños muestrales de los grupos A y B respectivamente;  $\bar{Y}^A$  o  $\bar{Y}^B$  definen la probabilidad media del resultado binario de interés; y  $F(\bar{X}, \bar{\beta})$  es la función acumulativa. El primer término del lado derecho representa la parte de la brecha (entre los promedios muestrales) que es debida a diferencias de características entre los grupos (mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas), y el segundo término captura la parte atribuible a diferencias de dotaciones.

---

<sup>3</sup>. Fairlie (2006). “An extensión of the Blinder – Oaxaca: Descomposition Technique to Logita and Probit Models”. Pp:3.

La descomposición de Fairlie, al igual que la de Oaxaca-Blinder, se enfrenta a lo que se denomina el *problema de los números índices*, que hace referencia a los distintos ponderadores que pueden ser utilizados en la descomposición. En este estudio se siguió la alternativa propuesta por Oaxaca y Ransom (1994), la cual se basa en utilizar como ponderadores para el primer término de la descomposición a los coeficientes de los dos grupos (mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas).

En este caso, en la ecuación (8) el primer término corresponde a las estimaciones para las mujeres afrocolombianas y en el segundo término a las estimaciones para las mujeres no afrocolombianas. La metodología de Fairlie se centra específicamente en el primer término de la descomposición propuesta en la ecuación anterior. Es decir, cuantifica la contribución que realiza cada una de las variables independientes a la brecha bajo estudio.

Usando como ponderadores los coeficientes estimados de una regresión Probit para el modelo de empleo, basada en la muestra conjunta (*pooled*), puede examinarse la contribución de cada variable a la brecha en la probabilidad de participar o no en el mercado laboral entre las mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas. El resultado surge de reemplazar la distribución de las mujeres no afrocolombianas con la distribución de las mujeres afrocolombianas en la variable de empleo, mientras se mantienen constantes las distribuciones de las restantes variables<sup>4</sup>.

En la descomposición no Lineal, también tenemos en cuenta el Componente de Discriminación el cual es explicado de la siguiente manera:

---

<sup>4</sup>. Para llevar a cabo la técnica de descomposición desarrollada por Fairlie, se utilizó el comando *fairlie* del software STATA 10. Dicho modulo fue desarrollado por Jann (2006).

$$E(Y_1/X) = X_1\beta_1 \quad (9)$$

$$E(Y_0/X) = X_0\beta_0 \quad (10)$$

$$E(Y_1/X) - E(Y_0/X) = \Delta Y \quad (11)$$

**Diferencia total**

$$\Delta Y = X_1\beta_1 - X_0\beta_0$$

$$\Delta Y = X_1(\beta_1 - \beta_0) + (X_1 - X_0)\beta_0$$

$$\Delta Y = (X_1 - X_0)\beta_0 + (\beta_1 - \beta_0)X_1$$

**Componente de discriminación**

$$\Delta Y = \Pr(Y_1/X_0) - \Pr(Y_1/X_1) \quad (12)$$

## 4.4 DATOS Y VARIABLES

### 4.4.1 DATOS UTILIZADOS

Los datos utilizados en este estudio provienen de la *Encuesta Continua de Hogares* (ECH) del III trimestre del 2007, cuyo objetivo es medir el tamaño y estructura del trabajo de la población colombiana (empleo, desempleo e inactividad); además, permite obtener datos de variables como sexo, condición étnica-racial, edad, educación, salarios, parentesco, entre otras, las cuales proporcionan información sobre las características sociodemográficas de la población. Es de aclarar que se utiliza esta base de datos ya que es la última Encuesta Continua de Hogares realizada en Colombia que introduce la variable de autorreconocimiento étnica-racial<sup>5</sup>. Recientemente esta

variable se ha incluido en las Encuestas de Calidad de Vida de los años 2010, 2014, 2015 y 2016, pero no es una encuesta orientada y especializada en el estudio del mercado laboral, lo cual no permitiría la realización del ejercicio propuesto.

#### 4.4.2 VARIABLES

A continuación, se presenta la descripción de las variables incluidas en el análisis.

- **Años acumulados de educación:** Debido a que la encuesta no proporciona la cantidad exacta de años de educación aprobados, esta variable se construye a partir del nivel de estudios más alto alcanzado por el individuo (preescolar, primaria, secundaria, etc.), se le asignan a cada año de escolaridad un valor numérico iniciando con 0 para aquellos que no cuentan con ningún nivel educativo.
- **Edad:** Años cumplidos del individuo que se utiliza como proxy de la experiencia<sup>6</sup>.
- **Edad al cuadrado:** Valor cuadrático de la edad del encuestado, se incluye con la finalidad de captar la no linealidad de la relación edad-experiencia vs productividad; ello acorde a los rendimientos marginales decrecientes.
- **Ingreso total del hogar:** Se considera la suma total de todos los ingresos recibidos en el grupo familiar, donde tenemos en cuenta el salario de reserva, ya que dependiendo de este los individuos deciden de participar o no en el mercado laboral. Cuando el salario de reserva disminuye, la participación tiende a aumentar.

---

<sup>5</sup>La pregunta es: “De acuerdo con su cultura, pueblo o rasgos físicos... es o se reconoce: (1) Indígena, (1.1) ¿A cuál pueblo indígena pertenece?, (2) Rom, (3) Raizal del Archipiélago, (4) Palenquero de San Basilio o descendiente, (5) Negro, mulato, afrocolombiano o afrodescendiente, (6) Ninguna de las anteriores (mestizo, blanco, etc.).”

<sup>6</sup> Se excluyeron la experiencia potencial y la experiencia potencial al cuadrado.

- **Estado civil:** Conjunto de variables dummy para cada una de las siguientes categorías: unión libre, casado, viudo, soltero, divorciado – separado.
  - **Parentesco:** Se considera variable dummy donde se considera si es jefe de hogar o no, es decir la posición que ocupa en el hogar; donde 1 si es jefe 0 en caso contrario.
  - **Inversa de Mills:** Representa la probabilidad de participar o no en el mercado laboral, es aquella que resulta después de realizar la corrección del sesgo de selección.
- Sexo:** se considera una variable dummy 0 y 1, si es afrocolombiana o no afrocolombianas respectivamente.
- **Condición étnica-racial:** La definición étnico racial se construye a partir de la definición de hogares afrocolombianos y no afrocolombianos utilizada en el proyecto CIDSE IRD-UNIVALLE (1998)\*. Las mujeres afrocolombianas están constituidas por aquellas que se auto identificaron como raizal del archipiélago, palanquero, negro, mulato, afrocolombiano y afrodescendiente.

---

\* Este grupo inicia actividades en el año 1996 con la firma del convenio de cooperación entre la Universidad del Valle y el IRD (Institut de Recherche pour le Développement) de Francia, y COLCIENCIAS aprueba el proyecto presentado conjuntamente por Univalle y el IRD con el mismo nombre del grupo. El convenio Univalle-IRD continúa activo hasta la fecha. A partir del 2010 el grupo cambió de nombre por “Grupo de estudios étnico-raciales y del trabajo y de sus diferentes componentes”.

**Cuadro 1. Variables**

<b>Variable</b>	<b>Abreviatura</b>	<b>Descripción</b>	<b>Signo esperado</b>
<b>Dependiente</b>			
<b>Modelo de Acceso al empleo</b>	<b>Vempleo</b>	<b>1= empleado, 0= no</b>	
<b>Independientes</b>			
<b>Años acumulados de educación</b>	<b>anoacum</b>	Años acumulados de escolaridad de las mujeres	+
<b>Edad</b>	<b>Edad</b>	Años de vida de las mujeres	+
<b>Estado civil</b>	<b>estadocivil</b>	Status marital	+/-
<b>Sexo</b>	<b>sexo</b>	Afrocolombiana y no afrocolombiana	+/-
<b>Parentesco</b>	<b>Paren</b>	Posición en el hogar	+
<b>Inversa de Mills</b>	$\lambda$	Probabilidad de participar	?

*Fuente: Cálculos propios a partir de la ECH, III trimestre 2007.*

#### **4.5 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN**

El *cuadro 2* presenta los pesos porcentuales del total de la población (hombre y mujeres) en el III trimestre del 2007, donde el 54,91% del total de la población corresponde a las mujeres las cuales tienen el mayor peso sobre el 45.09% que corresponde a los hombres. En este cuadro se incluye tanto afrocolombianos<sup>7</sup> como no afrocolombianos.

<sup>7</sup> Éstas incluyen a personas autorreconocidas como negras, mulatas, afrocolombianas o afrodescendientes. Los grupos raizales y palenqueros fueron excluidos.

**Cuadro 2. Total población (Hombres y mujeres) III trimestre 2007.**

<b>Sexo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Hombres</b>	12,429	45.09
<b>Mujeres</b>	15,136	54.91
<b>Total</b>	<b>27,565</b>	<b>100</b>

*Fuente: Cálculos propios a partir de la ECH, III trimestre 2007*

En el *cuadro 3* se muestra el total de población por género (mujeres) en Colombia, donde las mujeres afrocolombianas representan el 6.36% de la población total, mientras que las mujeres no afrocolombianas representan el 93.64% de la población total, donde se evidencia que hay una representación mínima de mujeres afrocolombianas no superando el 10% del total de las mujeres estudiadas.

**Cuadro 3. Total, población Mujeres III trimestre 2007**

<b>Población</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Afrocolombianas</b>	963	6.36
<b>No afrocolombianas</b>	14173	93.64
<b>Total</b>	<b>15136</b>	<b>100.0</b>

*Fuente: Cálculos propios a partir de la ECH, III trimestre 2007*

Haciendo una comparación entre las mujeres afrocolombianas frente a las no afrocolombianas, en el *cuadro 4* se muestra la distribución económica de las mujeres en el III trimestre del 2007, en el



cual se evidencia que para las mujeres afrocolombianas la mayoría de ellas se encuentran ocupadas con un porcentaje del 47.55%, mientras que el 43.10% se encuentran inactivas y el 9.35% se encuentran desocupadas; respecto a las mujeres no afrocolombianas la mayoría se encuentran inactivas con un porcentaje del 48.57%, mientras que el 43.78% se encuentran empleadas y el 7.65% se encuentran desocupadas.

**Cuadro 4. Distribución económica de las mujeres III trimestre 2007.**

<b>Estabilidad laboral</b>	<b>Afrocolombian as</b>	<b>Porcenta je</b>	<b>No afrocolombiana s</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Total</b>
<b>Ocupadas</b>	458	47.55	6205	43.78	6663
<b>Desocupadas</b>	90	9.35	1085	7.65	1175
<b>Inactivas</b>	415	43.10	6883	48.57	7298
<b>Total</b>	<b>963</b>	<b>100</b>	<b>14173</b>	<b>100</b>	<b>15136</b>
<b>Porcentaje</b>	<b>6.36</b>		<b>93.64</b>		

Fuente: Cálculos propios a partir de la ECH, III trimestre 2007

También se hizo la caracterización de la población a estudiar dependiendo de su estatus marital, ya que esta característica es de vital importancia en este estudio, ya que una mujer puede presentar un efecto ambiguo en la decisión de participar o no en el mercado laboral dependiendo de su condición laboral. A continuación, también se puede observar el estado civil en el que se encuentra la población estudiada, es decir, las mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas. En la parte de Anexos se encuentran el estatus marital para el total de la población (Anexo C), por lo que a

continuación se presenta las estadísticas para ambos grupos de la población, respecto a su estado civil (mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas).

Como se observa en el *Cuadro 5*, para las mujeres afrocolombianas, la mayoría de la población se encuentra en que **no lo está** (casada o unión libre) 60.23 % frente a un 39.77% que, si está casada o está en unión libre, para las mujeres no afrocolombianas la mayor concentración se evidencia en la posición **No lo está** con un porcentaje del 58.44% frente a un porcentaje de 41.56% en la posición de **Casada o Unión Libre**.

**Cuadro 5. Estado civil para mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas III trimestre 2007.**

Posición	Afrocolombianas	Porcentaje	No afrocolombianas	Porcentaje
<b>Casada o unión libre</b>	383	39.77	5890	41.56
<b>No lo está</b>	580	60.23	8283	58.44
<b>Total</b>	963	100	14173	100

Fuente: Cálculos propios a partir de la ECH, III trimestre 2007

Otra variable de gran importancia para este estudio es el parentesco que tenía la población a estudiar (mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas) dentro de cada grupo familiar, ya que esta característica también afecta la decisión de participar en el mercado laboral de las mujeres.

En el *Cuadro 6*, se muestra la posición que tienen las mujeres en el hogar, donde se evidencia que para ambos grupos (mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas) el mayor porcentaje se encuentra en la posición “**No es jefe de Hogar**” con un porcentaje del 78.09% y 77.08% para mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas respectivamente. Siendo así considerada una variable de gran importancia debido a que las mujeres Jefes de Hogares tienen un porcentaje mínimo de participación en el mercado laboral, lo que quiere decir que el ser cabezas de familia disminuye la probabilidad de acceder a un empleo o más bien optan por tener empleos informales y de baja calidad ya que no pueden darse el lujo de escoger las mejores condiciones dadas sus características de ser las responsables del hogar.

**Cuadro 6. Posición en el hogar para mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas III trimestre 2007.**

Posición	Afrocolombianas	Porcentaje	No afrocolombianos	Porcentaje
<b>Jefe del hogar</b>	211	21.91	3248	22.92
<b>No lo es</b>	752	78.09	10925	77.08
<b>Total</b>	963	100	14173	100

Fuente: Cálculos propios a partir de la ECH, III trimestre 2007

Por su parte, la posición ocupacional para mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas se muestra en el *cuadro 7*, donde señala que para las mujeres afrocolombianas la mayoría de la población se encuentra ubicada en “**Trabajadora por cuenta propia**” con un porcentaje del

35.81%, seguido de **Obrera- empleada particular** con el 32.1% y con menor participación en **Trabajadora familiar sin remuneración** y **Trabajadora sin remuneración en empresas** con porcentajes de 3.06 y 0.66% respectivamente.

Para las mujeres no afrocolombianas se observa que el mayor porcentaje se encuentran ubicada en Obrera – empleada particular con un porcentaje del 42.40%, seguido de Trabajadora por cuenta propia con un porcentaje de 33.96%, % y con menor participación en **Trabajadora familiar sin remuneración** y **Trabajadora sin remuneración en empresas** con porcentajes de 5.17% y 0.37% respectivamente.

Por lo que se evidencia que las mujeres afrocolombianas tienen una mayor tendencia a estar empleadas u ocupadas en empleos informales o de baja calidad respecto a las mujeres no afrocolombianas, debido a que dadas sus características particulares como lo son la raza y el género no les permite condicionarse al acceder a emplearse o no ya que lo que realmente necesitan es encontrarse empleadas sin importar las condiciones a las que deben enfrentarse. Para establecer si existe algún tipo de influencia de la raza sobre el acceso a un empleo de calidad, primero es necesario remitirse a cómo la raza puede afectar cualquier tipo de condición laboral, que este factor incida en la suerte de un individuo en el mercado laboral no indica otra cosa más que discriminación laboral (Arroyo y Bustamante, 2008).

### Cuadro 7. Posición Ocupacional de mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas

III trimestre 2007.

Posición ocupacional	Afrocolombianas	Porcentaje	No afrocolombianas	Porcentaje
<b>Obrera, empleada particular</b>	147	32.10	2631	42.40
Obrera, empleada del gobierno	25	5.46	365	5.88
<b>Empleada doméstica</b>	93	20.31	567	9.14
<b>Trabajadora cuenta propia</b>	164	35.81	2107	33.96
<b>Empleadora</b>	12	2.62	191	3.08
<b>Trabajadora familiar sin remuneración</b>	14	3.06	321	5.17
<b>Trabajadora sin remuneración en empresas.</b>	3	0.66	23	0.37
<b>Total</b>	<b>458</b>	<b>100</b>	<b>6205</b>	<b>100</b>

Fuente: Cálculos propios a partir de la ECH, III trimestre 2007

Finalmente, la probabilidad de participar o no en el mercado laboral tanto para mujeres afrocolombianas como no afrocolombianas se encuentra afectada principalmente por los años de escolaridad, la edad y la jefatura de hogar.

## 5. RESULTADOS E INTERPRETACIÓN

### 5.1 MODELO DE EMPLEO – DESCOMPOSICION NO LINEAL

En el modelo de empleo se determina la probabilidad en que las mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas se encuentren ocupadas en el mercado laboral; la ecuación (8) se utiliza para estimar el modelo de empleo, En este modelo la variable dependiente es la condición de empleo (1= ocupado, 0= no ocupado). Por su parte, las variables independientes son la edad, edad2, estado civil, años acumulados de educación, ingreso total del hogar, y parentesco. Es importante decir que también se incluye el *Lambda* obtenido a partir del modelo de participación para las mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas; las variables y resultados del modelo de participación se presentan en los anexos D, E y F.

En el *Cuadro 8* se presentan las estimaciones de la *ecuación 8* para las mujeres afrocolombianas. Como se puede observar, los años acumulados de escolaridad no tuvieron ningún impacto en la determinación de acceder al empleo para las mujeres afrocolombianas a pesar de que tienen un efecto positivo en la probabilidad de estar ocupada, ya que por sus características particulares no se pueden dar el lujo de decir mejor empleo, condicione so salario sino aceptar el ofrecido para así cumplir con sus necesidades. Por su parte, respecto a la edad, el ser jefe tuvo un efecto significativo y positivo, es decir, a mayor edad mayor probabilidad y necesidad de estar empleada, es lo mismo para la variable “Jefe de hogar” es decir, si es quien tiene la responsabilidad del hogar mayor necesidad y probabilidad de estar empleada.

Por otra parte, el estado civil y la edad al cuadrado tuvieron un efecto negativo y significativo, donde el estado civil (al estar casada) disminuye la probabilidad que las mujeres afrocolombianas estén empleadas en 35.9%; y la edad al cuadrado la disminuye en 0.3 puntos.

**Cuadro 8. Determinación del empleo para mujeres afrocolombianas. Corrección del sesgo III trimestre 2007.**

<b>Variables</b>	<b>coeficientes</b>	<b>Des.est</b>	<b>Z</b>	<b>p&gt;z</b>
<b>anoacum</b>	0.051	0.050	1.03	0.305
<b>Edad</b>	0.344	0.177	1.94	0.052**
<b>edad2</b>	-0.003	0.002	-1.82	0.068**
<b>estadocivil</b>	-0.359	0.248	-1.45	0.148
<b>Paren</b>	0.934	0.403	2.32	0.021**
<b>Ing_tot_hog</b>	1.81e-07	8.34e-08	2.17	0.030**
<b><math>\lambda</math> (lambda)</b>	2.989	1.733	1.72	0.085**
<b>_cons</b>	-7.755	4.565	-1.70	0.089**

Fuente: Cálculos propios a partir de la ECH, III trimestre 2007

Nivel de significancia: \* al 1%, \*\* al 5%, \*\*\* al 10%

Observando, los datos obtenidos en el *Cuadro 9* para las mujeres no afrocolombianas, lo que encontramos es que los años acumulados de escolaridad si tienen impacto en la determinación del empleo para las mujeres no afrocolombianas, es decir, al tener un efecto positivo y significativo nos muestra que un año más acumulado de escolaridad para las mujeres no afrocolombianas

incrementa la probabilidad en que éstas estén empleadas en 5.6 % ya que pueden tener el lujo de escoger libremente el tipo de empleo que quieran dependiendo de la necesidad de cada una (mejor salario, mejores características, mejores condiciones) respecto a la edad; el ser jefe tuvo un efecto significativo y positivo, lo que quiere decir, que un año adicional incrementa la probabilidad de estar empleado en 28% y el ser jefe del hogar incrementa la probabilidad de estar empleado en 100%. En lo relacionado con el estado civil y la edad al cuadrado, podemos observar que tuvieron un efecto significativo y negativo, por lo que ambas disminuyen la probabilidad de que las mujeres no afrocolombianas estén empleadas, es decir el estar casada la disminuye en 38.9% y la edad al cuadrado en un 3%.

**Cuadro 9. Determinación del empleo para mujeres no afrocolombianas. Corrección del sesgo III trimestre 2007.**

Variables	coeficientes	Des.est	Z	p>z
<b>anoacum</b>	0.056	0.014	3.80	0.000*
<b>Edad</b>	0.280	0.049	5.61	0.000*
<b>edad2</b>	-0.003	0.000	-5.23	0.000*
<b>estadocivil</b>	-0.389	0.085	-4.56	0.000*
<b>Paren</b>	1.063	0.123	8.63	0.000*
<b>Ing_tot_hog</b>	2.27e-07	2.30e-08	9.90	0.000*
<b><math>\lambda</math> (lambda)</b>	2.015	0.428	4.70	0.000*
<b>_cons</b>	-6.199	1.256	-4.93	0.000*

Fuente: Cálculos propios a partir de la ECH, III trimestre 2007

Nivel de significancia: \* al 1%, \*\* al 5%, \*\*\* al 10%



En comparación para ambos grupos estudiados, es decir que tanto para mujeres afrocolombianas como no afrocolombianas, podemos encontrar que las variables: Edad, Jefe de Hogar tuvieron un efecto significativo y positivo, es decir que al tener la responsabilidad del hogar y al cumplir un año más incrementa la probabilidad de acceder al empleo, esto debido a que no se pueden quedar sin un empleo para cumplir con las necesidades básicas. Otra variable con este mismo resultado para ambos grupos de mujeres es la variable “Ingreso total del hogar” que tuvo un impacto positivo y significativo, es decir, que la sumatoria de todos los salarios del hogar afectan la decisión de acceder o no al mercado laboral y en este caso de manera positiva, es decir, a mayor ingreso total del hogar mayor probabilidad ya que esto mejora las condiciones y calidad de vida de los hogares.

Por otra parte realizando una comparación para la variable “Años de escolaridad acumulados” podemos observar que para las mujeres afrocolombianas tuvo un efecto positivo pero ningún impacto en cambio para las mujeres no afrocolombianas tuvo efecto positivo y significativo; esto debido a que las mujeres afrocolombianas por características culturales, sociales, juicios de valor y la sociedad en particular, aún no pueden darse el lujo de acceder al empleo por el factor meritario (años de escolaridad acumulados); en cambio las oportunidades laborales para las mujeres no afrocolombianas comprenden una amplia gama donde se dan el lujo de escoger dependiendo sus expectativas donde influyen los años de escolaridad acumulados.

### **DESCOMPOSICIÓN NO LINEAL DE FAIRLIE**

Teniendo en cuenta lo anterior, se procede a estimar la ecuación de empleo por medio de la descomposición no lineal propuesta por Fairlie (2006). (Las estimaciones de este modelo se encuentran en los anexos G tanto para mujeres afrocolombianas como no afrocolombianas).

El componente de discriminación explica la diferencia étnico – racial en la probabilidad de que una mujer se encuentre empleada o no.

Según el *cuadro 10*,

- La probabilidad en que las mujeres no afrocolombianas accedan al empleo es de: **0.87362716**
- La probabilidad en que las mujeres afrocolombianas accedan al empleo es de: **0.86826347**

**Cuadro 10. Descomposición no lineal – Fairlie.**

Fairlie	
<b>Pr (Y<sub>1</sub>/X<sub>0</sub>)</b>	0.87362716
<b>Pr (Y<sub>1</sub>/X<sub>1</sub>)</b>	0.86826347
<b>Difference</b>	0.00536368
<b>Total explained</b>	0.0590804
<b>Total no explained</b>	-0.05371672

Fuente: Cálculos propios a partir de la ECH, III trimestre 2007

Entonces la diferencia total seria:

$$\Delta Y = \text{Pr} (Y_1/X_0) - \text{Pr} (Y_1/X_1)$$

$$\Delta Y = 0.87362716 - 0.86826347$$

$$\Delta Y = 0.005$$

Donde el **Total explicado** es igual a 0.00590804, calculando el no explicado se observa que:

$$\text{TOTAL NO EXPLICADO} = \text{Brecha} - \text{Total Explicado}$$

La brecha o diferencia estimada en términos de probabilidad de estar empleada o no en el mercado laboral corresponde a 0.00536368 y favorece a las mujeres no afrocolombianas.

$$\text{TOTAL NO EXPLICADO} = 0.00536368 - 0.0590804$$

$$\text{TOTAL NO EXPLICADO} = -0.05371672 \text{ (efecto negativo)}$$

Esto puede ser explicado por el resultado obtenido en el modelo de empleo para la variable “Años de escolaridad acumulados” donde a pesar que para ambos grupos los efectos son positivos para las mujeres afrocolombianas se debe tener en cuenta que presentan una desventaja explicada por sus características (raciales y de género) y benefician a las mujeres no afrocolombianas las cuales pueden decidir la clase y tipo de empleo que desean., cabe resaltar, que la brecha (diferencia) es demasiado pequeña pero significativa.

El efecto negativo del Total no Explicado está asociado al efecto de discriminación derivado del capital humano, es decir, al ser negativo lo que se denota es que hay una contribución negativa a la probabilidad de estar empleada, en este caso sería las mujeres afrocolombianas, esto puede ser explicado cómo se ha mencionado anteriormente por las características que deben afrontar las cuales se prestan para tener un mayor nivel de discriminación frente a las mujeres no afrocolombianas.

Finalmente, en la descomposición no lineal se obtuvo que las mujeres no afrocolombianas tienen una mayor probabilidad de acceder al empleo frente a las mujeres afrocolombianas en 0.005 puntos, esta desigualdad es explicada por el *efecto dotación*, es decir por las diferencias en las características arraigadas por la sociedad para las mujeres afrocolombianas ya que éstas presentan una doble discriminación al momento de acceder al empleo (en primera instancia por su género y por su raza), es decir por la condición étnica-racial. Por lo tanto, las mujeres afrocolombianas no deben darse el lujo de escoger las condiciones y el tipo de empleo sino aceptar lo ofrecido por la sociedad.

## 6. CONCLUSIONES

La presente investigación logró responder a los cuestionamientos descritos inicialmente, donde la condición étnico – racial condicionó los resultados para mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas durante el III trimestre 2007; lo cual se encontró evidencia de desigualdad entre el grupo estudiado (mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas) y que esta desigualdad es explicada por el *efecto dotación*, este efecto corresponde a las diferencias presentadas por las características que tienen las mujeres afrocolombianas, este puede ser observado por el resultado obtenido para la variable “Años de escolaridad acumulados” donde muestra que para ambos grupos de mujeres estudiados tuvo un efecto positivo pero un impacto no significativo, es decir que a pesar que se tengan los mismos años de escolaridad para los dos grupos de mujeres, las mujeres afrocolombianas presentan una mayor desventaja dadas por sus características y condiciones frente al mercado laboral.

Por lo tanto, no se encuentran diferencias fundamentales, ya que después de realizar la estimación de los modelos de empleo se encontró que la educación no incide en la probabilidad de estar empleada o no para las mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas, este efecto podría explicarse por un trato desigual e injusto hacia las mujeres afrocolombianas el cual lleva a que estas mujeres tengan rendimientos negativos, esto se debe a que las mujeres afrocolombianas respecto con sus características (étnico-racial) no se pueden dar el lujo de estar desempleadas, es decir, deben ocuparse en cualquier tipo de empleo dadas sus características, por lo tanto deben ocuparse en cargos de menor valor considerados como trabajos precarios con condiciones menores dado que su salario de reserva para este grupo de mujeres es menor.

Sin embargo, llama la atención que los modelos de empleos para ambos grupos de mujeres las diferencias son insignificantes el cual puede ser aludido a que las mujeres afrocolombianas por sus diferencias se insertan en empleos de cualquier tipo como se mencionó anteriormente su salario de reserva es menor, el cual no las deja esperar a conseguir empleo con mejores condiciones por considerarse que estas mujeres vienen de familias más pobres, (Urrea, Viáfara; 2007. Pobreza y grupos étnicos en Colombia) encuentran resultados similares de ser pobres donde los afrodescendientes se encuentran en empleos de menor calidad, otras investigaciones con resultados similares encontramos a (Portilla, 2003; Arroyo y Bustamante, 2008; Pérez Marulanda, L., & Mora Rodríguez, J. J. 2014<sup>8</sup>) en las que se observan que los afrocolombianos tienen mayor probabilidad de empleos de menor calidad, donde las características físicas de un trabajador determinan la calidad del empleo para de esta forma conocer la magnitud de un posible fenómeno discriminatorio en contra de un determinado grupo, como lo es la raza negra (Arroyo, Bustamante 2008). Donde el desequilibrio del mercado laboral se presenta en las desigualdades cualitativas y no cuantitativas, ya que las mujeres afrocolombianas al proceder de familias más pobres con menor salario de reserva se emplean en cualquier tipo de empleo el cual no sucede para las mujeres no afrocolombianas, donde se toman el tiempo para decidir qué empleo escoger.

Respecto a las otras variables observadas se pudo obtener que: Edad, Jefe de Hogar tuvieron un efecto significativo y positivo, es decir que al tener la responsabilidad del hogar y al cumplir un año más incrementa la probabilidad de acceder al empleo, esto debido a que no se pueden quedar

---

<sup>8</sup> Pérez, M.L., & Mora, J.J. (2014). La calidad del empleo en la población afrodescendiente colombiana: una aproximación desde la ubicación geográfica de las comunas. *Revista de Economía del Rosario*, 17(2), 315-347. doi: dx.doi.org/10.12804/rev.econ.rosario.17.02.2014.05

sin un empleo para cumplir con las necesidades básicas. Otra variable con este mismo resultado para ambos grupos de mujeres es la variable “Ingreso total del hogar” que tuvo un impacto positivo y significativo, es decir, que la sumatoria de todos los salarios del hogar afectan la decisión de acceder o no al mercado laboral y en este caso de manera positiva, es decir, a mayor ingreso total del hogar mayor probabilidad ya que esto mejora las condiciones y calidad de vida de los hogares.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:

Abadía, L. 2005, “Discriminación Salarial por Sexo en Colombia: Un Análisis desde la Discriminación Estadística”. Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá.

Altonji; Blank, “Race and Gender in the Labor Market”, Cap. 48.

Arango, L; Posada, C. (2007). “Labor Participation of Married Women in Colombia”. *Desarrollo y Sociedad* N° 60. pp. 93-126.

Arroyo, S; Bustamante, C. (2008), “La Raza como determinante del acceso a un empleo de calidad: un estudio para la ciudad de Cali”. *Revista Ensayos Sobre Política Económica -ESPE -* , N° 57, ISSN 0120-4483, Banco de la República.

Arrow, K. 1998. “What Has Economics to Say about Racial Discrimination”. *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. 12, No. 2.

Becker, Gary S. 1971. “The Economics of Discrimination”. *En: The University of Chicago*. Segunda edición.

Becker, G, 1993, *The journal of Political Economy*, Nobel Lecture: The Economic Way Of Looking at Behavior.



Darity, W; Mason, P; 1998. “Evidence on Discrimination in Employment: Codes of Color, Codes of Gender”, *The Journal of Economic Perspectives*, Vol.12, No 2. Pp. 63-90.

Diaz, Y.; Forero, G. (2006). “Exclusión racial en las urbes de la Costa Caribeña Colombiana”, *Serie Documentos IEEC*, No. 25, Julio.

Fernandez, M. (2006), “Determinantes del diferencial salarial por género en Colombia, 1997-2003”, *Desarrollo y Sociedad*, No. 58, Segundo Semestre, pp.168-208.

Florez, M. (2006), “Discriminación racial: una mirada desde el mercado laboral en Colombia”, Universidad del Valle.

Gonzalez, N (2009). “Discriminación salarial por condición étnica – racial: Un análisis de mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas para el área metropolitana de Cali” Universidad del Valle.

Heckman, J. (1979). “Sample Selection Bias as a Specification Error”. *Econometrica*, Vol. 47, No. 1, pp. 153-161.

Heckman J. (1993). “What Has Been Learned About Labor Supply in the Past Twenty Years?” *American Economic Review*, 83, 2, pp. 116 -121.

Heckman, J y Macurdy, T (1980). “A Life-Cycle Model of Female Labour Supply”. *Review of Economic Studies*, 47, pp. 47-74.

Jann, B. (2006): "Fairlie: Stata Module to Generate Non-linear Decomposition of Binary Outcome Differentials".

Kenelly, I. (1999), "That Single-Mother Element": How White Employers Typify Black Women, *Gender and Society*, Vol. 13, No. 2. Apr., pp. 168-192.

Lopez, C, H. (1996). Empleos Formales e Informales, Asalariados e Independientes: Un Balance de los Cambios Acaecidos entre los Ochenta y los Noventa, p. 169-237. En: Ensayos de Economía laboral colombiana. Fonade/Carlos Valencia Editores, Bogotá, 1996.

McConnell, C. R. y BRUE S. L. Economía Laboral. Cap. 12: "Las teorías de la discriminación en el Mercado de trabajo". Ed. McGraw-Hill/Interamericana de España S.A, 1997, pág. 351-372.

Mincer, J. (1962) "Labor force participation of married women: a study of labor supply", in *Aspects of labor economics*. Princeton, N.J.: National Bureau of Economic Research, Princeton University Press, 63-97.

Phelps, E. (1972). "The Statistical Theory of Racism and Sexism." *American Economic Review*, Vol. 62, No.4, pp.: 659-661.

Portilla, D, 2003, "Mercado Laboral y Discriminación Racial: Una Aproximación para Cali", Documento *CEDE 2003-14*.

Tenjo, J. (1993). “1976-1989: Cambios en los diferenciales salariales entre hombres y mujeres”. *Planeación y Desarrollo*, Vol. 24, pp. 103-116.

Tenjo, J; Ribero, M, R; Bernat, D, L. 2002. “Evolución de las diferencias salariales por sexo en seis países de América Latina”. *Documentos de Economía*. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá.

Urrea, F; Viáfara, C; Ramirez, H; Botero, W. “Las Desigualdades Raciales en Colombia: un Análisis Sociodemográfico y de Condiciones de Vida, Pobreza e Ingresos para la ciudad de Cali y el departamento del Valle del Cauca”, *Documento CIDSE*.

Viáfara, C. (2006). “Diferencias raciales en las oportunidades educativas y en el estatus ocupacional en el primer empleo en la ciudad de Cali – Colombia”. Tesis para optar por el título de Maestro en Población con especialidad en Mercados de Trabajo, en la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (Flacso- México).

Viáfara, Carlos y Urrea, Fernando, 2006, “Efectos de la raza y el género en el logro educativo y estatus socio-ocupacional para tres ciudades colombianas”, *Desarrollo y Sociedad*, No. 58, Universidad de los Andes, segundo semestre de 2006, pp.115-163.

Viáfara, C; Urrea, F. y Correa, J., (2009). "Desigualdades sociodemográficas y socioeconómicas, mercado laboral y discriminación étnico-racial en Colombia: análisis estadístico como sustento de acciones afirmativas a favor de la población afrocolombiana" en Mosquera, C. y Díaz, R. (editoras

y coautoras). Acciones afirmativas y ciudadanía diferenciada étnico-racial negra, afrocolombiana, palenquera y raizal: entre bicentenarios de las independencias y constitución de 1991, Editorial Universidad Nacional de Colombia, pp. 153-346.

Mora, J. J., & Arcila, A. M. (2014). Brechas salariales por etnia y ubicación geográfica en Santiago de Cali. *Revista de métodos cuantitativos para la economía y la empresa*, 18, 34-53.

Viáfara López, C. A., Urrea, F., & Correa, J. B. (2009). Desigualdades sociodemográficas socioeconómicas, mercado laboral y discriminación étnico-racial en Colombia: análisis estadístico como sustento de acciones afirmativas a favor de la población afrocolombiana (págs. 153-346). Bogotá: Univerdad Nacional de Colombia

Yabrudy, J. (Julio - Diciembre de 2011). Discriminación étnica e ingresos en la Isla de San Andres, Colombia. *Revista de Economía del Rosario*, 14(2), 229-261.

## ANEXOS

**Anexo A. Posición en el hogar para mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas.  
III trimestre 2007.**

<b>Posición</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Total</b>
<b>Jefe del hogar</b>	3459	22.85
<b>No lo es</b>	11677	77.15
<b>Total</b>	<b>15136</b>	<b>100</b>

Fuente: Cálculos propios a partir de la ECH, III trimestre 2007

**Anexo B. Posición Ocupacional de mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas.  
III trimestre 2007.**

<b>Posición ocupacional</b>	<b>Total</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Obrera, empleada particular</b>	2278	41.69
Obrera, empleada del gobierno	390	5.85
<b>Empleada doméstica</b>	660	9.91
<b>Trabajadora cuenta propia</b>	2271	34.08
<b>Empleadora</b>	203	3.05
<b>Trabajadora familiar sin remuneración</b>	335	5.03
<b>Trabajadora sin remuneración en empresas.</b>	19	0.29
<b>Otro</b>	7	0.11
<b>Total</b>	<b>6663</b>	<b>100</b>

Fuente: Cálculos propios a partir de la ECH, III trimestre 2007

**Anexo C. Estado Civil de la población.****III trimestre 2007.**

<b>Estado civil</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Casado o Unión libre</b>	8863	58.56
<b>No lo esta</b>	6273	41.44
<b>Total</b>	15136	100

Fuente: Cálculos propios a partir de la ECH, III trimestre 2007

# **Anexo D. Variables para el modelo de participación laboral.**

Variable	Abreviatura	Descripción	Signo esperado
<i>Dependiente</i>			
Sesgo de selección	sele	1= participa, 0= no	
<i>Independientes</i>			
Años acumulados de educación	anoacum	Años acumulados de escolaridad de las mujeres	+
Edad	Edad	Años de vida de las mujeres	+
Edad al cuadrado	Edad 2	Años de vida de las mujeres al cuadrado	-
Ingreso total del hogar	Ing_tot_hog	Ingreso de todas las personas del grupo familiar	?
Estado civil	estadocivil	Status marital	+/-
Parentesco	Paren	Posición en el hogar	+

Fuente: Cálculos propios a partir de la ECH, III trimestre 2007





